

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ШУМИЛИНСКИЙ РАЙОННЫЙ ЦЕНТР ДЕТЕЙ И МОЛОДЁЖИ»
НА 2022-2025 ГОДЫ

Шумилино 2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» на 2022-2025 годы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» и первичной профсоюзной организацией ГУДО «Шумилинский районный центр детей и молодежи» Белорусского профессионального союза работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2024 годы (продлено на 2022 – 2024 годы), дополнительным соглашением к соглашению между Министерством образования Республики Беларусь (далее – Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы, соглашением между отделом по образованию Шумилинского районного исполнительного комитета и Шумилинской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022 – 2025 годы (далее – Соглашение).

2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются Государственное учреждение дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» (далее - Учреждение) в лице уполномоченного должностного лица директора (далее - Наниматель) Петровской Натальи Леонидовны, и первичная профсоюзная организация Государственного учреждения дополнительного образования «Шумилинский районный центр детей и молодежи» Белорусского профессионального союза работников образования и науки, в лице председателя профсоюзного комитета Бадещенковой Валентины Владимировны (далее - Профком).

3. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

5. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

6. Условия Договора распространяются на Руководителя и работников – только членов Профсоюза.

Учреждение признает Профком полномочным представителем работников учреждения образования в коллективных переговорах и при заключении Договора.

7. Нормы и гарантии Договора обязательны для исполнения Сторонами, являются обязательными минимальными для всех и не могут быть снижены.

Договор может включать дополнительные, более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальных норм и гарантий, в том числе за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности учреждения образования, местного бюджета, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Установленные законодательством, Соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных нормативных правовых актах. Делегирование полномочий Профкома является прерогативой вышестоящего профсоюзного органа.

Порядок участия и учета мнения профсоюзной организации при решении вопросов работников учреждения образования (согласование проектов решений учреждения образования, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется Профкомом.

Положения Договора, ухудшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством, Соглашением, являются недействительными и подлежат исключению или приведению в соответствие с законодательством, Соглашением в месячный срок со дня установления несоответствия.

8. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и (или) изменения на основе взаимной договоренности.

Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров, о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам (далее - Комиссия).

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения на профсоюзном собрании.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

9. Стороны совместно осуществляют систематический анализ Договора, а также распространяют положительный опыт этой работы.

10. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

11. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать один месяц.

12. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании Комиссии.

13. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет. Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции.

14. Проведение переговоров по заключению Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня подписания Договора или изменений и (или) дополнений к нему.

15. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

16. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

По предложению одной из Сторон отчеты о выполнении Договора рассматриваются на собрании первичной организации профсоюза и

доводятся до сведения всех заинтересованных.

17. Руководитель представляет Договор для регистрации в управление по труду, занятости и социальной защите Шумилинского районного исполнительного комитета в месячный срок после подписания его Сторонами.

18. Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до всех работников учреждения образования, размещают текст Договора на сайте Шумилинского районного центра детей и молодежи.

Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, а также на сайте Шумилинского районного центра детей и молодежи промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

19. Наниматель обязуется:

19.1. Доводить до сведения коллектива работников учреждения нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение двух дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

19.2. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся организации, нормирования и условий оплаты труда.

19.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

20. Профком обязуется:

20.1. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

20.2. Оперативно доводить до сведения работников документы, разъяснения, инструктивные письма.

20.3. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников учреждения.

21. Стороны пришли к соглашению:

21.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

21.2. Производить премирование работников учреждения образования, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с Положениями, предусматривающими их показатели, условия и размеры, которые разрабатываются непосредственно в

учреждении образования, утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора (Приложения 1, 4, 2). Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения образования (Приложение 3), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом после его одобрения на профсоюзном собрании и является неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление учителями, преподавателями и (или) лицами из числа профессорско-преподавательского состава классного руководства, кураторства учебной группой, руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях соответствующего Положения.

Установить ежемесячные вознаграждения из средств фонда материального стимулирования труда или внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в размере 2 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь», «Заслуженный тренер Республики Беларусь», «Заслуженный мастер спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем по одному основанию.

21.3. Премирование Нанимателя учреждения, установление надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется из средств учреждения отделом по образованию по согласованию с районным комитетом Профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с коллективным договором, по согласованию с Профкомом.

21.4. Определять ежемесячно размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами до сведения Нанимателя и Профкома. Неиспользованные средства

направлять на установление надбавок стимулирующего характера в соответствии с законодательством и Положением об установлении надбавок работникам.

21.5. Распределение объема педагогической нагрузки педагогическим работникам производится Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с Профкомом.

21.6. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, болезнь обучаемых на дому и иные обстоятельства) оплату производить в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями заработную плату выплачивать им в полном объеме.

21.7. Устанавливать дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов.

21.8. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы.

21.9. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

21.10. Выплату заработной платы производить регулярно, не реже

двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс):

аванса (за первую половину текущего месяца) - 21 числа;

заработной платы (за вторую половину месяца) - 06 числа.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

21.11. Производить выплату среднего заработка за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

21.12. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

21.13. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – Трудовой кодекс), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

21.14. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность Нанимателя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним отделом по образованию Шумилинского райисполкома.

21.15. Сведения о начислениях заработной платы, премиях, и прочих денежных выплатах фиксируются в расчетных листках работников, которые выдаются в учреждении образования и не разглашаются другим людям (работникам);

21.16. Ввести суммированный учет рабочего времени сторожей, (статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь) в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и Договором; режим

работы этой категории работников устанавливается графиком сменности, утвержденным Нанимателем по согласованию с Профкомом.

21.17. На период отсутствия педагогов, технических работников по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа Нанимателя (Приложение №17).

21.18. Нанимателю и Профкому постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

21.19. Работа педагогов в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов приказами Нанимателя.

21.20. Нанимателю способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса.

21.21. Нанимателю устанавливать дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждения образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

21.22. Предусмотреть в коллективном договоре перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания, размер соответствующей доплаты.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

22. Наниматель обязуется:

22.1. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

22.2. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

22.3. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные

интересы работников.

23. Профком обязуется:

23.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, оплате и охране труда в установленном законодательством порядке.

23.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

23.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма.

23.4. Обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и оплаты труда, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников (правила внутреннего трудового распорядка, расписания учебных занятий, должностные и рабочие инструкции, графики работ (сменности), графики отпусков и др.) утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

24.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

24.3. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических и иных работников в учреждениях образования по предложению одной из Сторон, с последующим рассмотрением итогов на собраниях трудового коллектива.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с

законодательством

24.4. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности (служащего) профессии (рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической работы педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупреждать работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее чем за один месяц, в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

24.5. Работник имеет право на получение от Нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров в учреждении образования создана комиссия по трудовым спорам.

24.6. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Наниматель в коллективном договоре предусматривает направление работников для получения образования, предоставление гарантий работникам, получающим общее среднее образование, специальное на

уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом.

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств нанимателя - также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной форм получения образования, в соответствии со статьей 220-1 Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором (контрактом), наниматель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

24.7. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

- работникам, удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования»;
- работникам, являющимся ветеранами труда;
- работникам, имеющим инвалидность;
- донорам;
- работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;
- работникам, являющимся членами добровольных дружин;
- супругам, работающим в одном учреждении образования (по их заявлению) – одновременно.

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск полностью перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

24.8. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы;

24.9. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

24.10. Наниматель предоставляет по письменному заявлению работника социальный отпуск по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса) без сохранения заработной платы до 90 календарных дней, суммарно в течение календарного года. (Приложение 16)

24.11. Наниматель обязан предоставить единовременно по письменному заявлению работника – отца (отчима) при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) социальный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса продолжительностью до 30 календарных дней.

24.12. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со ст. 265 Трудового кодекса.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте организации, за исключением бюджетных организаций, может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

24.13. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным Договором или по договоренности между Нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части (конкретное количество частей определяется в коллективном договоре), при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (Приложение 13).

24.14. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме (Приложение 13).

24.15. Перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в учреждении образования определяется приказом нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным

работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждениях образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств, полученных от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств – за счет средств, предусмотренных в смете учреждения на оплату труда.

24.16. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

25. Наниматель обязуется:

25.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

25.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случаях высвобождения работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

25.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

26. Профком обязуется:

26.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам компенсаций.

26.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе

нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

27.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в Договоре работникам:

- разведенным, имеющим несовершеннолетних детей;

- являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев;

- имеющим длительный непрерывный стаж работы в учреждениях (15-20 лет);

- получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве;

- избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам;

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

- работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в соответствующих учреждениях образования специальностям,

- участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств.

27.3. Сокращение объединений по интересам, групп в течение учебного года, сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

27.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы или с сохранением заработной платы за счет средств от приносящей доходы деятельности для самостоятельного поиска работы в случаях, установленных законодательством.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации учреждения, содействовать их переобучению.

27.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждения образования при появлении вакансий.

27.6. Наниматель обязан при приеме работника на работу запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников. Характеристика подписывается руководителем учреждения образования и председателем первичной профсоюзной организации.

27.7. Заключение контрактов с работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику вручается проект контракта в письменном виде.

27.8. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками – членами отраслевого профсоюза учреждения образования - производится при участии Профкома с отметкой в контракте.

27.9. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

27.10. При истечении срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок действия контракта в пределах его максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

27.11. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

27.12. Продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста, с

обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

27.13. Продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности 10 и более лет, на максимальный срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления): контракт может быть продлен на меньший срок, а в случае заключения нового – не менее чем на один год.

27.14. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

27.15. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

27.16. Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме на работу, с их письменного согласия, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, с их письменного

согласия, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

27.17. Продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок, не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

27.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

27.19. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, наниматель может предложить работнику, с его согласия, заключить трудовой договор на неопределенный срок.

27.20. Заключать с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

27.21. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, поступления на военную службу по контракту, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную

службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

27.22. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и другое, по их просьбе.

27.23. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

27.24. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

27.25. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и т.д.

27.26. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующего бюджета.

ОХРАНА ТРУДА

28. Наниматель обязуется:

28.1. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

28.2. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению локальных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

28.3. Проводить обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов.

28.4. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними

рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 10).

29. Профком обязуется:

29.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда в соответствии с утвержденными планами работы.

29.2. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

29.3. Принимать участие в районном смотре-конкурсе по организации общественного контроля по охране труда.

29.4. Заслушивать вопрос о работе общественных инспекторов по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости на заседании профкома с участием представителей Нанимателя один раз в квартал.

29.5. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим или членам их семей.

29.6. Предъявлять требования Нанимателю о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

29.7. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

29.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий отраслевого профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь 12.10.2015 № 420.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Осуществлять в учреждении образования контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

30.2. В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

30.3. Постоянно осуществлять контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложения 8, 9).

30.4. Нанимателю:

30.4.1. обеспечить организацию прохождения работниками

обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (Приложение 10);

30.4.2. при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать районную и областную организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев представителей Профсоюза;

30.4.3. оказать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств.

Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

30.4.4. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

30.4.5. предусматривать в бюджетной смете расходов учреждения средства на реализацию мероприятий по охране труда (Приложение 7);

30.4.6. предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством;

30.4.7. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

30.4.8. поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам года в размере 30 процентов оклада;

30.4.9. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 2 часов в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время

обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы;

30.4.10. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

30.4.11. обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

31. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, лечения и санаторно-курортного лечения работников.

32. Профком обязуется:

32.1. Ежегодно анализировать информацию о состоянии обеспеченности жильем работников и информировать райком профсоюза.

32.2. Содействовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов профсоюза и их детей.

33. Стороны пришли к соглашению:

33.1. Представители Профкома включаются в составы создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

33.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

33.3. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность жильем работников учреждения и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

33.4. Наниматель в соответствии с Договором создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения образования в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

33.5. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза за организациями, в которых они работали и с которыми утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания через установление над ними шефской помощи первичной профсоюзной организации.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в соответствующих учреждениях образования и организационных структурах Профсоюза.

33.6. При необходимости и возможности отчислять нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних праздников, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств при их наличии;

33.7. Осуществлять бесплатный подвоз работников учреждения образования к месту работы и обратно на школьных автобусах по маршруту следования.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА МОЛОДЕЖИ

34. Наниматель обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, организации их медицинских осмотров.

35. Профком обязуется содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Соглашением, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором.

36.2. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, организовать для этого наставничество из числа опытных педагогов.

36.3. Вовлекать молодежь в активную общественную жизнь района, города, области.

36.4. Содействовать в получении льготного кредита молодым

специалистам в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27 ноября 2000 года № 631.

36.5. Содействовать в получении санаторных путевок матери и ребенка по медицинским показаниям для детей работающей молодежи, оказывать материальную помощь в удешевлении стоимости этих путевок.

36.6. Проводить спартакиады, туристские слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия (дни здоровья, спортландии, совместные спортивные мероприятия с работниками других отраслей) с участием молодежи.

36.7. Содействовать выделению работникам учреждения образования из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей.

36.8. Содействовать предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, а также оказанию материальной помощи на обустройство.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО АКТИВА

37. Наниматель обязуется:

37.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

37.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

38. Профком обязуется:

38.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

38.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, на основании личного заявления члена профсоюза.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Проводить согласованную политику по укреплению профсоюзной организации в учреждении образования.

39.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Соглашения,

содействовать созданию в учреждении образования условий для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

39.3. Нанимателю обеспечивать предоставление Профкому для осуществления их уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

39.4. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства и Профсоюза, главного управления по образованию и областной организации Профсоюза, отдела по образованию и районной организации Профсоюза, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных коллективным договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в организации.

39.5. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

39.6. Учитывать при поощрении профсоюзных активистов ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза.

39.7. Устанавливать работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы и выполняющим работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе;

достигшим 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере до 50 процентов оклада по основной работе.

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

39.8. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза – в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза, в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

39.9. Предоставлять Профкому на основании коллективного договора, действующего в учреждении образования, помещения, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03.2012 № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

39.10. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы – с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза - только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областные комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы – с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде – с согласия соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи

42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления соответствующего комитета Профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего комитета Профсоюза;

39.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 39.10 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

39.12. Не заключать контракты без согласия работников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок и избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания;

39.13. Не допускать увольнение по инициативе нанимателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ

40. Профком обязуется:

40.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников – членов профсоюза.

40.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии работникам при изменении форм собственности.

40.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

41. Стороны пришли к соглашению:

41.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

41.2. Изменение подчиненности, отчуждения имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомлением Профкома.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

42. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

43. Стороны пришли к соглашению:

43.1. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

43.2. Проекты коллективного договора, изменений и дополнений в них направляются до их подписания сторонами в районный комитет Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие районному Соглашению.

43.3. Действие коллективного договора распространяется на Нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников учреждения образования.

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и

законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

Действие коллективного договора распространяется на вновь принятых работников, от имени которых они не заключались, если они выразят согласие на это в письменной форме.

43.4. Выполнение коллективного договора контролируется его Сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель Профкома отчитываются в выполнении коллективного договора на расширенном Профкоме с участием представителей Нанимателя, профсоюзном собрании не реже двух раз в год.

43.5. Принимать меры дисциплинарной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

43.6. О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

44. В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, в том числе предоставления более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, включить в коллективный договор следующие положения:

44.1. режим работы организации;

44.2. порядок распределения объемов педагогической нагрузки (педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, культорганизатора);

44.3. положение о материальном стимулировании труда работников (премирование и установление надбавок) с указанием источников, показателей, условий, конкретных размеров, сроков выплаты и механизма принятия решения;

44.4. порядок и источники оказания материальной помощи работникам;

44.5. размеры и порядок установления надбавки за характер труда педагогическим работникам;

44.6. перечень категорий работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени;

44.7. план мероприятий по охране труда;

44.8. перечень профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам;

44.9. перечень профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в

неблагоприятных температурных условиях, дающих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;

44.10. перечень профессий рабочих и должностей служащих, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам;

44.11. перечень структурных подразделений, которые должны обеспечиваться медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях;

44.12. перечень категорий работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

44.13. случаи предоставления работникам по их желанию трудовых отпусков за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы;

44.14. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков;

44.15. случаи переноса трудового отпуска по просьбе работника;

44.16. правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и профсоюзного актива;

44.17. персональный состав примирительных комиссий на случай возникновения коллективных трудовых споров;

44.18. порядок, условия предоставления всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) поощрительных отпусков;

44.19. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

44.20. о разделении отпуска более чем на две части, обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника из отпуска;

44.21. условия, порядок предоставления работникам социальных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более тридцати календарных дней;

44.22. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и отраслевого профсоюза;

44.23. согласование с профсоюзным комитетом локальных нормативных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

44.24. гарантии работникам при получении первого, второго высшего, среднего специального образования;

44.25. порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками;

44.26. особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;

44.27. случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок;

44.28. о письменном предупреждении сторон друг друга, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

44.29. об обязательном включении в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключении с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта;

44.30. условия заключения (продления) и расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

44.31. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности;

44.32. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

44.33. установление и изменение норм труда с участием профсоюзного комитета;

44.34. сохранение гарантий, предусмотренных для работников организации коллективным договором, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа в организации.

Одобен на профсоюзном собрании – 31 мая 2022 года, протокол № 2.

Директор РЦДиМ

_____Н.Л.Петровская

31.05.2022 года

Председатель Профкома

_____В.В. Бадещенкова

31.05.2022 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГУДО "Шумилинский
районный центр детей и молодежи"

Н.Л.Петровская
"31" мая 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях премирования работников
государственного учреждения дополнительного образования
"Шумилинский районный центр детей и молодежи"
на 2022-2025 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 "Об оплате труда работников бюджетных организаций").

1.2. Премирование производится с целью стимулирования труда работников учреждения, повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, в зависимости от конечных результатов их работы.

II. Источники премирования

2.1. бюджетные средства, выделяемые на премирование работников в размере 20% от суммы окладов работников учреждения, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

III. Условия и порядок премирования

3.1. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно.

3.2. Ежемесячная премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;
социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);
очередных трудовых отпусков;
повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата

3.3. Ежемесячная премия начисляется на оклад за фактически проработанное время по итогам работы за текущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

При наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора премия работнику не выплачивается в месяце, в котором объявлен выговор.

3.4. Премии работникам, принятым и уволенным в месяце прихода (увольнения) начисляются в том же порядке.

3.5. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

3.6. Распределение премиального фонда осуществляется комиссией по распределению фонда материального стимулирования учреждения с ведением протокола заседания комиссии.

3.7. Премирование работников учреждения производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

3.8. Премирование директора учреждения по результатам работы устанавливается отделом по образованию на основании Положения о премировании руководителей организаций и учреждений образования Шумилинского района по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

IV. Размеры премирования

4.1. Педагогическим работникам учреждения образования добросовестно и качественно выполняющим свои должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины начисляется ежемесячная премия в размере 5% от оклада за фактически отработанное время за текущий месяц.

Техническим работникам Шумилинского РЦДиМ ежемесячно начисляется минимальная премия, которая устанавливается в размере 15% от оклада.

4.2. Помимо премии, установленной в пункте 4.1 настоящего Положения руководитель может дополнительно премировать работников из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда в процентном отношении от оклада.

Премия предельными размерами не ограничивается.

4.3. Показатели, условия и размеры премирования из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда:

Для педагогических работников:

4.3.1. высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе проверки и других видов контроля – до 30%;

4.3.2. проведение обучающих семинаров, конференций, методических объединений, дней открытых дверей, мастер-классов и т.д.:
районных – до 10%, областных – до 20%, республиканских – до 30%;

4.3.3. участие педагогов в конкурсах педмастерства, научно-методической литературы и педагогического опыта, иных конкурсах,

выставках, интернет-конференциях и т.д.:

районных – до 10%, областных – до 30%, республиканских и международных – до 50%;

за призовые места:

районных – до 20%, областных – до 40%, республиканских и международных – до 60%;

4.3.4. участие в инновационной и экспериментальной деятельности:

районной – до 10%, областной – до 20%, республиканской, международной – до 30%;

4.3.5. разработка и апробация программ дополнительного образования детей и молодежи с повышенным уровнем – до 30%;

4.3.6. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности, внедрения инновационных проектов – до 20%;

4.3.7. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году, обеспечение выполнения требований Санитарных норм и правил в течение учебного года – от 10 до 20%;

4.3.8. качественное выполнение поручений, проявление инициативы и творческого подхода к решению задач – от 5 до 50%;

4.3.9. организация платных образовательных услуг – до 50%;

4.3.10. обеспечение участия учащихся в конкурсах, выставках, соревнованиях, смотрах и т.д.:

районных – до 10%, областных – до 20%, республиканских, международных – до 30%;

за призовые места:

районных – до 20%, областных – до 30%, республиканских, международных – от 40 до 50%;

4.3.11. активное участие педагогов в организации и проведении районных (городских), областных мероприятий – от 10 до 30%;

4.3.12. выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива – от 10 до 35%;

4.3.13. работа по укреплению материально-технической базы РЦДиМ и создание образовательной среды – от 10 до 30%;

4.3.14. секретарю педсовета (в месяц оформления педсовета) – 5%;

4.3.15. реклама деятельности РЦДиМ (СМИ, сайт, социальные сети, мессенджеры) – до 50%;

4.3.16. внедрение активных форм работы с общественными организациями и родителями – от 5 до 20%;

Для обслуживающего и технического персонала:

4.3.17. активное участие в подготовке кабинетов и помещений центра к новому учебному году, отопительному сезону – от 10 до 50%;

4.3.18. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях

центра – до 50%;

4.3.19. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – от 30 до 50%;

4.3.20. качественное выполнение поручений, проявление инициативы и творческого подхода к решению задач – от 10 до 50%.

4.4. Единовременные премии работникам РЦДиМ максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются по приказу руководителя согласованного с профсоюзным комитетом в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

4.5. Премии, выплачиваемые работникам учреждения в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

V. Депремирование

5.1. Ежемесячная премия понижается (в % от суммы ежемесячной премии) за:

- дисциплинарное взыскание (замечание) - 50%
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда - 50%
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя - 50%;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности - 50%
- нетактичное поведение с учащимися, родителями, коллегами - 50%
- несвоевременное предоставление информации, сведений, статистической отчетности, финансовых документов, недостатки в ведении документации - 50%
- нарушение требований трудовой дисциплины - 50%
- невыполнение обязательств по коллективному договору - 15%;
- несвоевременное прохождение медицинских осмотров - 30%;
- недостатки в работе, выявленные внутренним контролем - 20%;
- за нерациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов - 30%

5.2. Полное депремирование (100% премии) предусматривается в следующих случаях:

- дисциплинарное взыскание (выговор);
- прогул без уважительной причины (отсутствие на работе более 3 часов без уважительной причины);
- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);
- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с (учащимися, родителями, студентами, коллегами и т.д.);
- подтвержденные случаи нарушения общественного порядка

работником за пределами организации;

- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- другие случаи грубого нарушения ТК, Правил внутреннего трудового и других ЛНПА учреждения.

5.3. Руководитель учреждения на основании Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций" вправе применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера (премии) на срок до 12 месяцев.

5.4. Предложения о повышении (понижении) размера премии или депремировании вносятся в комиссию, созданную приказом директора в срок до 20 числа текущего месяца.

5.5. Повышение (снижение) размера ежемесячной премии или депремирование заместителей директора определяется директором.

5.6. Повышение (снижение) размера премии или депремирование остальных работников определяется на основании решения комиссии по представленным служебным запискам и утверждается директором учреждения образования.

6. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с профсоюзным комитетом и доведен работнику для ознакомления под роспись. Профсоюзный комитет защищает интересы при этом только членов профсоюза.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного
комитета ГУДО "Шумилинский
районный центр детей и молодежи"
от 31.05.2022 № 7

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУДО "Шумилинский
районный центр детей и молодежи"

Н.Л.Петровская

"31" мая 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения дополнительного образования "Шумилинский районный центр детей и молодежи" на 2022-2025 годы

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 "Об оплате труда работников бюджетных организаций".

2. На оказание материальной помощи работникам учреждений образования направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

3. Источниками средств, направленных на оказание материальной помощи, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями, являются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

4. Выплата материальной помощи производится приказом директора РЦДиМ, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

5. Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

5.1. 10 базовых величины (далее – БВ) – в случае смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена) (при условии копии свидетельства о смерти; документа, подтверждающего родство);

5.2. 2 БВ – в случае рождения ребенка в семье (при условии предоставления копии свидетельства о рождении);

5.3. 2 БВ – многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей (1 раз в год);

5.4. 2 БВ – болезнь работника свыше 1 месяца (при условии предоставления копии листка временной нетрудоспособности или справки) (1 раз в год);

болезнь ребенка работника учреждения в возрасте до 14 лет свыше 1 месяца (при условии предоставления копии листка временной нетрудоспособности или справки) (1 раз в год);

5.5. 1 БВ – оздоровление работников и их детей.

6. Материальная помощь директору РЦДиМ оказывается по его заявлению из средств и на основании соответствующего Положения учреждения образования отделом по образованию Шумилинского районного исполнительного комитета по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

Неиспользованные средства материальной помощи распределяются в конце года (декабрь) между работниками в равных долях.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного
комитета ГУДО "Шумилинский
районный центр детей и молодежи"
от 31.05.2022 № 7

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУДО "Шумилинский
районный центр детей и молодежи"

Н.Л.Петровская

"31" мая 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения дополнительного образования "Шумилинский районный центр детей и молодежи"
на 2022-2025 годы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление (далее – единовременная выплата) работникам государственного учреждения дополнительного образования "Шумилинский районный центр детей и молодежи" (далее – работники) разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 № 27 "Об оплате труда работников бюджетных организаций" в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 22.12.2021 № 482 "Об оплате труда работников бюджетных организаций" (далее – Указ № 482).

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты работникам.

1.3. На оказание единовременной выплаты работникам направляются средства, выделяемые из бюджета, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

1.4. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении:

основных работников;

работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства;

работников, принятых на работу по срочным трудовым договорам на период нахождения основных работников в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Единовременная выплата не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.5. Единовременная выплата осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

2. ИСТОЧНИКИ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

2.1. Источниками средств, направленных на оказание единовременной выплаты являются средства, выделяемые из бюджета из расчета 1 оклада работника.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

3.1. Расчет средств фонда, направляемого для оказания единовременной выплаты всем работникам, производится ежегодно на календарный год, в дальнейшем фонд пересматривается в связи с изменением окладов работников.

3.2. Конкретные размеры сумм единовременной выплаты каждому работнику рассчитываются, как правило, при уходе в трудовой отпуск и выплачиваются в день выплаты среднего заработка за время трудового отпуска по 1 окладу согласно штатному расписанию с учетом установленного полного (неполного) рабочего времени.

В дальнейшем, в связи с изменением окладов работников в течение года, она не подлежит перерасчету.

В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году или единовременная выплата не выплачивалась при использовании части трудового отпуска, то единовременная выплата выплачивается в установленном размере в конце календарного года по письменному заявлению работника. В таком случае размер оклада работника определяется на дату издания приказа об осуществлении единовременной выплаты.

Единовременная выплата осуществляется в конце календарного года работникам, принятым на работу в течение текущего календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск), исходя из размера оклада на дату приказа об осуществлении единовременной выплаты по письменному заявлению работника пропорционально отработанному в текущем календарном году времени.

При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, размер выплаты на оздоровление производится пропорционально отработанному в текущем календарном году времени исходя из размера оклада работника, установленного на дату приказа об увольнении.

4. ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОКАЗАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

4.1. Единовременная выплата осуществляется один раз в календарный год, как правило, при предоставлении трудового отпуска. В случае неиспользования трудового отпуска в календарном году – в конце

календарного года, или при увольнении (пропорционально отработанному времени).

5. ОСНОВАНИЯ НА ОКАЗАНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ

5.1. Единовременная выплата осуществляется согласно Указу № 27 и данному положению.

5.2. Единовременная выплата оказывается на основании заявления работника и (или) приказа директора РЦДиМ.

5.3. Заявление в установленном порядке подписывается Директором РЦДиМ и издается приказ.

5.3.1. Единовременная выплата работникам оказывается в соответствии с приказом директора РЦДиМ по согласованию с профсоюзным комитетом (или председателем ППО, где нет профкома) из расчета 1 оклада.

5.3.2. Единовременная выплата руководителю учреждения образования оказывается на основании приказа начальника отдела по образованию согласованного с президиумом райкома профсоюза в размере 1 оклада один раз в календарный год, как правило, при уходе в трудовой отпуск.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного
комитета ГУДО "Шумилинский
районный центр детей и молодежи"
от 31.05.2022 № 7

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУДО "Шумилинский
районный центр детей и молодежи"

Н.Л.Петровская

"31" мая 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании (установлении надбавок)
педагогическим работникам, рабочим государственного учреждения
дополнительного образования "Шумилинский районный центр детей и
молодежи" на 2022-2025 годы

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о материальном стимулировании (установлении надбавок) педагогическим работникам, рабочим Государственного учреждения дополнительного образования "Шумилинский районный центр детей и молодежи" (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 "Об оплате труда работников бюджетных организаций", постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 г. № 13 "Об оплате труда работников бюджетных организаций", постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 "Об оплате труда работников бюджетных организаций", постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 "Об оплате труда работников в сфере образования".

1.2. Для целей настоящего Положения применяются термины и их определения в значениях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27.

1.3. Материальное стимулирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы работников Государственного учреждения дополнительного образования "Шумилинский районный центр детей и молодежи" (далее – работники, учреждение) совершенствования ими образовательного процесса и укрепления материально-технической базы учреждения образования.

1.4. Источником средств, направляемых на материальное стимулирование, являются:

средства государственного бюджета, выделяемые на установление надбавок.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

2.1. Надбавки за характер труда педагогическим работникам (методистам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, культорганизаторам) за выполнение дополнительной работы, не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

2.2. На установление надбавки за характер труда направляется 10 процентов суммы окладов педагогических работников.

2.3. Конкретный размер и порядок выплаты надбавки определяется директором РЦДиМ.

2.4. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника:

2.4.1. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования - до 20%;

2.4.2. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) - до 40%;

2.4.3. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, международных общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий – до 50%;

2.4.4. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании - до 50%;

2.4.5. за работу в объединениях по интересам с изучением образовательных областей на повышенном уровне – до 50%;

2.4.6. за обеспечение качества и повышение эффективности образовательного процесса через активное внедрение новых форм, методов и технологий – до 30%;

2.4.7. за разработку и реализацию современных образовательных программ дополнительного образования детей и молодежи в соответствии с интересами учащихся – до 20%;

2.4.8. за обеспечение инновационного характера деятельности объединений по интересам различных профилей, в том числе через внедрение ИКТ в образовательный процесс – до 20%.

3. Указанная надбавка устанавливается независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

4. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

5. Надбавка может устанавливаться на месяц.

6. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом директора РЦДиМ по согласованию с председателем профкома на основании настоящего положения.

7. Надбавки не выплачиваются за периоды:

отпуска без сохранения заработной платы;

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется заработная плата.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

3.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения, обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

3.2. На выплату надбавки за высокие достижения в труде направляются средства бюджета в размере 15% от суммы окладов работников.

3.3. Для отдельных категорий работников учитываются следующие показатели:

3.3.1. для заместителя руководителя, методистов:

3.3.1.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля в размере до 20%;

3.3.1.2. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференций в размере до 10%;

3.3.1.3. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися в размере до 10%;

3.3.1.4. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности в размере до 10%;

3.3.1.5. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году в размере до 50%;

3.3.1.6. качественное выполнение поручений, проявление инициативы и творческого подхода к решению задач в размере до 50%;

3.3.1.7. выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива в размере до 50%;

3.3.1.8. развитие актуальных направлений дополнительного образования (туристско-краеведческое, эколого-биологическое, техническое) в размере до 50%;

3.3.1.9. работа по организации сотрудничества с заинтересованными учреждениями и организациями по воспитанию учащихся в размере до 20%;

3.3.1.10 внедрение в деятельность учреждения информационных технологий, включающих дистанционное обучение, активное использование социальных сетей и мессенджеров, формирование основ медиаграмотности участников образовательного процесса в размере до 50%;

3.3.1.11 совершенствование системы повышения профессиональных компетенций педагогических работников, создание инновационной среды для непрерывного педагогического роста в размере до 50%;

3.3.2. для педагогических работников (педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, культорганизаторы):

3.3.2.1. за проведение открытых занятий, мастер-классов и семинаров в рамках учреждения в размере до 10%;

3.3.2.2. результативное участие обучающихся в районных, областных, республиканских, международных олимпиадах, выставках, смотрах, соревнованиях в размере от 10 до 50%;

3.3.2.3. активное участие в культурно-массовых, спортивных и других областных, республиканских, международных мероприятиях в размере до 10%;

3.3.2.4. внедрение в учебный процесс ИК-технологий, наглядных пособий в размере до 30%;

3.3.2.5. разработка и внедрение новых технологий обучения (тесты, деловые игры, ИК-технологии и т.д.) в размере до 30%;

3.3.2.6. работа на базе учреждений образования района – до 30%;

3.3.2.7. разработка программ объединений по интересам на 3 и более лет и работа по ним в размере до 20%;

3.3.2.8. разработка и апробация программ дополнительного образования детей и молодежи с повышенным уровнем в размере до 50%.

3.3.3. для иных работников:

3.3.3.1. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях и на территории, эстетическое оформление рабочих мест, помещений в размере до 50%;

3.3.3.2. подготовка здания и кабинетов к новому учебному году в размере до 50%;

3.3.3.3. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения в размере до 50%;

3.3.3.4. проведение ремонтных работ в размере до 50%;

3.3.3.5. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника в размере до 100%;

3.3.3.6. своевременное и качественное выполнение порученных работ в размере до 50%.

3.4. Постоянные надбавки:

3.4.1. за работу с кадрами (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по хозяйственной работе, секретарь) в размере до 50%;

3.4.2. за работу с учреждениями образования района (заместитель директора, методисты) в размере до 50%;

3.4.3. председателю первичной профсоюзной организации в размере до 50%;

3.4.4. общественным инспекторам по охране труда, за активную работу по итогам года в размере до 30%.

3.5. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника.

3.6. Для различных категорий работников устанавливаются различные размеры надбавки.

3.7. Надбавки устанавливаются всем категориям работников, в том числе и совместителям.

3.8. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах предусмотренных на эти цели средств дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.9. Для установления надбавки работникам за высокие достижения в труде в учреждении создается комиссия, которая на основании положения определяет размеры надбавок. Размер надбавки конкретному работнику устанавливается с учетом его личного вклада в работу учреждения.

3.10. Указанная надбавка устанавливается, как правило, на месяц и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполняемой работы).

3.11. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом РЦДиМ по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.12. Директору РЦДиМ надбавка за высокие достижения в труде устанавливается отделом по образованию на основании Положения о материальном стимулировании (установлении надбавок) руководителям учреждений образования Шумилинского района на 2022-2025 годы по согласованию с президиумом районного комитета профсоюза.

3.13. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

4.1. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим два года по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу и продолжающим работать на условиях заключённых трудовых договоров (контрактов), надбавка выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 % от оклада.

4.2. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включённых в банки данных одарённой и талантливой молодёжи, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в учреждении образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) в размере 45% от оклада;

4.3. Педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления) в учреждения образования, в течение двух лет с даты приёма их на работу по распределению (направлению) в размере 30% от оклада.

4.4. Надбавка молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которые распределены, направлены на работу в учреждение, устанавливается в течение двух лет с даты приема их на работу в размере до 30 % (включительно) от оклада.

4.5. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, установленного постановлением № 71.

4.6. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается руководителем учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного
комитета ГУДО "Шумилинский
районный центр детей и молодежи"
от 31.05.2022 № 7

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым вводится
суммированный учет рабочего времени

Наименование должности	Учетный период
Сторож	Календарный год

Основание:

Статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор РЦДиМ

_____Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____В.В. Бадещенкова

ПЕРЕЧЕНЬ
структурных подразделений для обеспечения медицинскими
аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Пункт сторожевой охраны
2. Учебные мастерские (
3. Спортивный зал

Основание:

1. Статья 30 Закона Республики Беларусь "Об охране труда" от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. "Правила по охране труда" (постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021г. № 53).

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

Директор РЦДиМ

_____Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____В.В. Бадещенкова

ПЕРЕЧЕНЬ
вложений, входящих в аптечку первой медицинской помощи
(универсальную)

Аммония раствор 10% - 1 мл № 10 (флакон 10 мл)	1 уп.
Ацетилсалициловая кислота 0,5 № 10	3 уп.
Бриллиантового зеленого спиртовой р-р 1 % - 1 мл № 10 (фл. 10 мл.)	1 уп.
Валидол 0,06 № 10	1 уп.
Валерианы настойка 30 мл (корвалол 25 мл, валокордин 25 мл)	1 уп.
Глицерил тринитрат 0,0005 № 40	1 уп.
Дротаверин 0,04 № 20	1 уп.
Йода спиртовой р-р 5% - 1 мл № 10	1 уп.
Калия перманганат 5,0	1 уп.
Лоперамид 0,002 № 10	1 уп.
Лоратадин 0,01 № 10	1 уп.
Магния сульфат 10,0	2 уп.
Метамизол натрий 0,5 № 10	2 уп.
Натрия гидрокарбонат 20,0	1 уп.
Нафазолина 0,1% р-р	1 фл.
Парацетамол 0,5 № 10	2 уп.
Перекиси водорода р-р 3% - 40 мл	1 фл.
Сульфатамида р-р 30% - 5 мл	2 уп.
Уголь активированный 0,5 № 10	2 уп.
Цитрамон 0,5 № 6	2 уп.
Бинт нестерильный 5 м х 10 см	2 уп.
Бинт стерильный 5 м х 10 см	1 уп.
Вата гигроскопическая 50,0	1 уп.
Жгут кровоостанавливающий или трубкарезиновая медицинская длиной 100 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный 4 х 10 см	2 уп.
Напальчник резиновый	2 шт.
Ножницы	1 шт.
Пипетка	1 шт.
Термометр медицинский	1 шт.
Инструкция по применению вложений	1 шт.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУДО

«Шумилинский районный центр
детей и молодежи»

_____ Н.Л.Петровская

ПЛАН
мероприятий по охране труда на 2022 год

Цели в области ОТ	Наименование мероприятия	Затраты на выполнение мероприятий, руб.		Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Отметка о выполнении мероприятий
		планируемые	фактические			
1. Мероприятия по строительству, реконструкции, оборудованию санитарно-бытовых, вспомогательных и учебных помещений						
Постоянное улучшение условий и охраны труда. Снижение риска производственных травм и профессиональных заболеваний	Косметический ремонт кабинетов № 1-14	500,00		Июль-август	Директор Заведующий хозяйством	
	Частичный ремонт спортивного зала	200,00		Июль-август	Директор Заведующий хозяйством	
	Частичный ремонт крыши	250,00		В течение года	Директор Заведующий хозяйством	
	Покраска дверей, крыльца, тамбура основного и запасного выходов	150,00		Июль-август	Заведующий хозяйством	

2. Приведение к нормам естественного и искусственного освещения

Постоянное улучшение условий и охраны труда	Замена ламп дневного освещения и стартеров в учебных кабинетах	200,00		В течение года	Заведующий хозяйством	
---	--	--------	--	----------------	-----------------------	--

3. Приведение рабочих мест в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по ОТ, обеспечение взрывопожарной безопасности объектов и помещений, выполнение других мероприятий, направленных на снижение профессионального риска, улучшение условий труда

Постоянное улучшение условий и охраны труда. Снижение риска производственных травм и профессиональных заболеваний	Оборудование кабинета деревообработки вытяжкой	1000,00		В течение года	Директор Заведующий хозяйством	
	Проведение перезарядки огнетушителей			По плану отдела по образованию	Заведующий хозяйством	
	Поверка теплосчётчика и счетчика воды			По плану отдела по образованию	Заведующий хозяйством	

4. Приведение в соответствие с требованиями нормативно-правовых актов санитарно-бытового обеспечения работников

Постоянное улучшение условий и охраны труда	Обновление медицинских препаратов в аптечках первой медицинской помощи	150,00		Август	Заведующий хозяйством Педагоги дополнительного образования	
	Приобретение спецодежды	300,00		В течение года	Директор Заведующий хозяйством	
	Приобретение чистящих, моющих,	250,00		В течение года	Заведующий хозяйством	

	дезинфицирующих средств и средств индивидуальной защиты					
5. Нормативное, информационное обеспечение, организация обучения, инструктажа и проверки знаний работников, пропаганда знаний и передового опыта по охране труда						
Обеспечение соблюдения законодательных требований охраны труда	Приобретение наглядных пособий, нормативных документов, справочной литературы, плакатов, знаков безопасности и другое по ОТ	100,00		В течение года	Директор Заведующий хозяйством	
	Разработка, издание (тиражирование) инструкций по охране труда, др. локальных нормативных актов по охране труда	30,00		В течение года	Директор Заведующий хозяйством	

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома
от 03.01.2022 №1

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым бесплатно выделяются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в месяцах
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм х/б (куртка х/б и полукомбинезон х/б)	ЗМи	12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Рукавицы комбинированные		до износа
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>		
		Перчатки резиновые	Вн	до износа
		Перчатки х/б	Ми	до износа
		Очки защитные	Г	до износа
		Респиратор		до износа
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>		
		Каска защитная		24
2	Уборщик территорий	Пояс предохранительный лямочный		Дежурный
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		
		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24
		Перчатки зимние двупалые	Тн	до износа
		Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	ЗМи	12
		Головной убор из хлопчатобумажной ткани		12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа
		<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>		
		жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа
		<i>При очистке, промывке и дезинфекции урн, дворовых мусоросборников дополнительно:</i>		
		фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа

		нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
		перчатки резиновые	Бм	До износа
		очки защитные	ЗНГ	До износа
		респиратор		До износа
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i>		
		плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36
		сапоги резиновые	В	24
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>		
		костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани	Тн	36
		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		валяная обувь	Тн20	48
		галоши на валяную обувь		24
		рукавицы утепленные	Тн	До износа
3.	Сторож	Костюм х/б	ЗМи	12
		Ботинки кожаные	Ми	12
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>		
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный
		Сапоги резиновые	В	24
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
		Полушубок	Тн	Дежурный
		Валяная обувь	Тн20	48
		Галоши на валяную обувь		24
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа
4.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>		
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12
		Перчатки резиновые	Вн	До износа
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>		
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа
		Перчатки резиновые	Бм	До износа
5.	Педагог дополнительного образования	<i>При работе, связанной с загрязнением:</i>		
		Халат х/б	ЗМи	До износа
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа

6.	Заведующий хозяйством	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>		
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36

Основание:

1. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012)).

2. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь № 50 от 13.11.2000)).

3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).

Директор РЦДиМ

_____ Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____ В.В. Бадещенкова

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных
с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных
температурных условиях, дающих право на обеспечение
сmyвающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессий и работ	Выдаваемое средство и количество
1.	Уборщик территорий	мыло, 400 гр.
2.	Уборщик помещений	мыло, 400 гр.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	мыло, 400 гр.

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников сmyвающими и обезвреживающими средствами».

Примечание: Мыло или аналогичные по действию сmyвающие средства выдаются в количестве 400 гр. в месяц на одного работника. При наличии в учреждения санитарно-бытовых помещений, обеспеченных сmyвающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

Директор РЦДиМ

_____Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____В.В. Бадещенкова

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, подлежащих периодическим
медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года
2.	Сторож	Приложение 3 П.11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
3.	Уборщик помещений	Приложение 1 П.1.2.8. Дезинфицирующие средства (А) (приготовление и использование (если оно является аллергеном)) Приложение 3 П.1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в два года 1 раз в два года
4.	Работники учреждений дополнительного образования	Приложение 3 П.22. Работы в учреждениях образования для детей (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), учреждениях спорта и туризма, сезонных оздоровительных организациях с дневным пребыванием детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	1 раз в год

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 27 Закона Республики Беларусь "Об охране труда" от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).
3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 "О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих".

Директор РЦДиМ
 _____ Н.Л.Петровская

Председатель Профкома
 _____ В.В. Бадещенкова

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с
которыми заключаются письменные договоры о полной
индивидуальной материальной ответственности

№ п/п	Наименование профессий, должностей
1.	Заместитель директора по хозяйственной части
2.	Заведующий хозяйством
3.	Сторож

Основание:

1. Статья 405 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 26 мая 2000 г. № 764 "Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности" (в редакции Постановлений Совета Министров Республики Беларусь от 12.07.2011 № 136, от 04.06.2014 № 540).

Директор РЦДиМ

_____ Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____ В.В. Бадещенкова

ПЕРЕЧЕНЬ
случаев предоставления трудовых отпусков за первый год работы по
желанию работников до истечения шести месяцев работы

Случаи предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы:

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
лицам моложе 18 лет;

работникам, принятым на работу в порядке перевода;

совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

работникам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-технических учебных заведениях, вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах.

Основание: статья 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор РЦДиМ

_____Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____В.В. Бадещенкова

Случаи переноса, обстоятельства отзыва, условия разделения отпуска более чем на две части

Перенос трудового отпуска работников

Работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с нанимателем в следующих случаях:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
- при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
- в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;
- при необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;
- при необходимости ухода за больными родителями или детьми;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи со смертью близких родственников.

Основание: статья 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Отзыв работника из отпуска

Обстоятельства, при которых наниматель может отозвать работника из трудового отпуска в случае производственной необходимости:

- подготовка к новому учебному году;
- выполнение прочих работ;
- ликвидация последствий чрезвычайной ситуации.

Основание: статья № 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Разделение отпуска более чем на 2 части

Условия, при которых по договору между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части, одна из которых не менее 14 дней:

- для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников;
- в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя;
- в связи с работой педагога в загородных оздоровительных лагерях;

для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;

необходимости ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение;

смерти членов семьи, близких родственников;

в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;

в связи с рождением детей, внуков;

при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителя, преподавателя, воспитателя в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября).

Основание: статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Директор РЦДиМ

_____Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____В.В. Бадещенкова

**Перечень
категорий работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование организаций	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1.	Шумилинский районный центр детей и молодёжи	Директор	6
		Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	6
		Заместитель директора по хозяйственной работе	6
		Заведующий хозяйством	5
		Методист	5
		Педагог дополнительного образования	5

Основание:

1. Статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 18 марта 2008 г. № 408 "О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день"

Директор РЦДиМ

_____ Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____ В.В. Бадещенкова

**Перечень
учреждений, подразделений и должностей по предоставлению
дополнительного поощрительного отпуска, предусмотренного
контрактной формой найма**

№ п/п	Наименование организаций	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного поощрительного отпуска (в календарных днях)
1.	Шумилинский районный центр детей и молодёжи	Директор	5
		Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5
		Заместитель директора по хозяйственной работе	5
		Методист	5
		Заведующий хозяйством	1
		Педагог дополнительного образования	5
		Педагог-организатор	5
		Культорганизатор	5
		Сторож	1
		Уборщик помещений	1
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1
		Уборщик территорий	1
		Секретарь	1

Основание: статья 261² Трудового кодекса Республики Беларусь

Директор РЦДиМ

_____Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____В.В. Бадещенкова

Условия
предоставления работникам социальных отпусков без сохранения
заработной платы продолжительностью 90 календарных дней
суммарно в течение календарного года

№ п/п		Условия, при которых предоставляются отпуска
1	Условия предоставления работникам социальных отпусков:	для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников
		в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования
		женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, разведенным женщинам и вдовам, имеющим по одному и более ребенку до 14 лет
		необходимости прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях, оздоровления ребёнка в возрасте до 16 лет
		необходимости ухода за ребенком, внуком до достижения им 6-летнего возраста; ребенком, внуком-инвалидом до достижения им 18-летнего возраста; больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение
		смерти членов семьи, близких родственников
		в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков
		в связи с рождением детей, внуков
		при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителя, воспитателя в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября)
		работникам дошкольных учреждений, группы которых расформируются в связи с летним оздоровительным периодом

Социальный отпуск предоставляется при предъявлении документа, справки, подтверждающих необходимость.

Основание: статьи 214, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь

Директор РЦДиМ

Председатель Профкома

_____ Н.Л.Петровская

_____ В.В. Бадещенкова

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, на период отсутствия которых по причине командировки, болезни, направления на курсы повышения квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена

№ п/п	Наименование организаций	Наименование должностей
1.	Шумилинский районный центр детей и молодёжи	Методист Педагог дополнительного образования Сторож Уборщик помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений Уборщик территорий

Основание:

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 101 (ред. от 15.07.2011г.) "Об утверждении Положения о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, и признании утратившими силу некоторых постановлений правительства Республики Беларусь".

2. Инструкция "Об утверждении типовых штатов и штатных нормативов численности работников дошкольных учреждений", утверждённая постановлением Министерства образования Республики Беларусь 10 мая 2000г. № 17.

3. Инструкция "О типовых штатах и нормативах численности работников отдельных учреждений общего среднего и специального образования", утверждённая постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 24 апреля 2013 г. № 22.

Директор РЦДиМ

_____Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____В.В. Бадещенкова

**Комиссия Шумилинского РЦДиМ
по трудовым и социальным вопросам**

№п/п	Фамилия, инициалы	Должность
1.	Петровская Н.Л.	директор РЦДиМ
2.	Бадещенкова В.В.	председатель Профкома
3.	Синкевич И.В.	заместитель директора по учебно-воспитательной работе РЦДиМ
4.	Муравьева Т.Н.	заместитель председателя Профкома

Директор РЦДиМ

_____Н.Л.Петровская

Председатель Профкома

_____В.В. Бадещенкова